

Organizational culture in educational quality in regards of Covid-19 in the Universities of Northern Lima, 2021

Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Heleny Soley Terán Plasencia

Maestra en Docencia Universitaria, Universidad Cesar Vallejo, Perú, ORCID: 0000-0003-4637-1061, htheranpla@ucvvirtual.edu.pe,
<https://scholar.google.com/citations?user=9z8uEQoAAAAJ&hl=es&oi=ao>

Revista Iberoamericana de la Educación
Vol – Especial 1 2021
e-ISSN: 2737-632x

Abstract: Covid-19 has caused great repercussions in education; therefore, the present research aims to demonstrate the impact of organizational culture on educational quality in the context of Covid-19 in the Universities of North Lima, 2021. The study was developed in the quantitative approach of non-experimental, cross-sectional, and causal correlational design. The sample consisted of 127 teachers from the accounting faculty, chosen in a probabilistic and stratified way, and the instruments underwent validity and reliability tests for both variables. The main results obtained were that 57.5% of those surveyed said that the organizational culture is at an optimum level and 61.4% said that the quality of education is efficient. In addition, organizational culture is moderately ($Rho=.642$) related and has a significant impact ($p\text{-value}<0.05$) on educational quality between 39.7% and 51.6%. The most relevant conclusions were that the statistical analysis corroborated that organizational culture has a significant impact on educational quality, and that organizational culture has a significant impact on the dimensions of the educational quality variable in the universities of North Lima, 2021.

Key words: Organizational culture, educational quality, educational management, covid-19, university.



Resumen: La Covid-19 ha ocasionado grandes repercusiones en la educación, por tanto, la presente investigación tiene como propósito demostrar el impacto de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. El estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 127 docentes de la facultad de Contabilidad, siendo su elección de modo probabilístico y estratificado, los instrumentos pasaron por pruebas de validez y confiabilidad para ambas variables. Los principales resultados obtenidos fueron que el 57.5% de los encuestados refiere que la cultura organizacional es de nivel óptimo y es el 61.4% señala que la calidad educativa es eficiente. Además, la cultura organizacional se encuentra moderadamente ($Rho=.642$) relacionada e impacta significativamente ($p\text{-valor}<0.05$) en la calidad educativa entre un 39.7% y 51.6%. Las conclusiones más relevantes fueron que el análisis estadístico a permitido corroborar que la cultura organizacional impacta significativamente en la calidad educativa, asimismo la cultura organizacional incide significativamente en las dimensiones de la variable calidad educativa en las Universidades de Lima Norte, 2021.

Palabras clave: Cultura organizacional, calidad de la educación, gestión de la educación, covid-19, universidad.

INTRODUCTION

A escala internacional, el brote de Covid-19 iniciado en Wuhan ciudad ubicada en el centro de China a fines del año 2019 y su propagación en todo el mundo, ha ocasionado impactos negativos en distintos sectores, entre los más afectados salud, educación y economía. Por consiguiente, se pone en manifiesto la necesidad de investigar el problema relacionado a la cultura organizacional y su influencia en la calidad educativa durante la Covid-19 en el área profesional de la gestión universitaria. En este panorama según Mengistie (2021) las instituciones académicas se vieron forzadas a cancelar por completo la enseñanza presencial incluyendo reuniones académicas, seminarios, uso de laboratorios y otras experiencias formativas para mitigar el riesgo que representa el contagio (p. 1).

Según UNESCO (2020) “Perú fue el primer país de Latinoamérica en decretar el distanciamiento social obligatorio de su población el 16 de marzo, sólo 10 días después de detectar el primer caso”. La pandemia ha tenido repercusión en la educación de 9,9 millones de estudiantes peruanos ya que el inicio de las clases fue postergado y las clases presenciales suspendidas. En este escenario, en las universidades de Lima la carga académica fue percibida como alta en comparación con la enseñanza tradicional. Según Cardenal, et al. (2020) la imposibilidad de realizar prácticas presenciales, la deficiente conectividad a internet, el deterioro de la salud, estrés, la ansiedad, incertidumbre, la ausencia de interacción social, han generado desmotivación (p. 1). En específico se han evidenciado las siguientes causas en relación a la problemática en estudio Alghamdi et al. (2021) resistencia al cambio y falta de compromiso laboral debido a una gran la incertidumbre al cambio; Castro et al. (2021) deficiente trabajo en equipo, falta de iniciativa y colaboración lo cual se traduce según Cueva y Terrones (2020) en desmotivación por parte de los docentes ante la crisis sanitaria; existencia de conflictos e inestabilidad



laboral, limitado sentido de pertenencia e identidad institucional es decir poca claridad en el sistema de valores compartidos (p. 3).

Para la redacción del problema de investigación se ha tomado como referencia la estrategia propuesta por Hurtado (2015) que consiste en la selección e identificación del tema, su análisis y la formulación del enunciado holopráxico graficado en una estrella con cinco interrogantes ¿Qué se desea saber?, ¿A cerca de qué?, ¿En quienes?, ¿Cuándo?, ¿Donde? El problema general fue por tanto ¿Cuál es el impacto de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021? Seguido de la redacción de los objetivos específicos en función a la variable independiente y su influencia en las dimensiones de la variable dependiente en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.

Bedoya (2020) realizó una revisión de contenidos de 22 trabajos académicos en Latinoamérica, encontrando que los distintos metodólogos coinciden en que toda investigación científica presenta justificación teórica, metodológica y social práctica. Por tanto, la presente investigación se justifica desde el aspecto teórico puesto que pretende generar reflexión sobre las variables en un contexto de pandemia donde los problemas detectados se ven intensificados y ameritan un estudio exhaustivo para explicar la relación de dependencia probabilística que existen entre las variables de estudio, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta de valor para ser incorporados como aporte de nuevo conocimiento a las ciencias administrativas.

Acerca de la Justificación Social-Práctica, la relevancia social respecto a otras investigaciones estará en dar a conocer la incidencia de la cultura



organizacional en la calidad educativa en las Universidades de Lima-Norte a fin de elaborar un plan estratégico de prevención a la problemática existente, agudizada por el contexto de crisis mundial en salud con el propósito de potenciar la calidad educativa universitaria en miras a crear condiciones adecuadas para mejorar la actividad docente no presencial y que pueda ser replicada en otras instituciones. La justificación metodológica es la adecuación del instrumento para el acopio de datos mediante un cuestionario el cual presenta novedades respecto a otras investigaciones ya que tendrá en cuenta el contexto de pandemia puesto que los docentes desarrollan su actividad laboral desde sus hogares según Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, que aprueba la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, de aplicación obligatoria para el sector público y privado. Respecto al control del instrumento, se va a recurrir a criterios de validez y confiabilidad. Al ser un procedimiento no experimental, la recolección, análisis y procesamiento estadístico se realizará con diligencia, propiedad y pertinencia para que los resultados sean fiables.

Respecto al objetivo general del estudio fue demostrar el impacto de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Y los objetivos específicos fueron propuestos en función a la variable independiente y su influencia en las dimensiones de la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Finalmente, la hipótesis general refiere que la cultura organizacional impacta significativamente en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Y en las hipótesis específicas se redactaron en función a la variable independiente y su influencia significativamente en las dimensiones de la variable dependiente.



A continuación, se presentan los antecedentes nacionales que respaldan el estudio, los autores Turpo y Pérez (2020) identificaron una serie de cambios en las universidades que pone en manifiesto una diversidad de valores, donde la cultura organizacional es soslayada lo que conlleva a la búsqueda de respuestas creativas que permitan enfrentar a las transformaciones que exige la sociedad del conocimiento. El propósito del estudio fue describir la cultura organizacional, sus ventajas y limitaciones de cara a un entorno cambiante en una Universidad de Lima. La investigación fue sustentada bajo el enfoque cuantitativo, no experimental, técnica de encuesta, el instrumento fue un cuestionario, los participantes de la muestra fueron 384, docentes elegidos por muestreo representativo de tipo no probabilístico. Entre los encuestados de la universidad estudiada predomina una cultura organizacional jerárquica, con un marcado cumplimiento y control de las normas para generar compromiso laboral, fortalecer la innovación y promover autonomía en el trabajo, facilitando un alto sentido de pertenencia. El aporte teórico encontrado fue que la cultura organizacional implica evaluar: la orientación (enfoque interno y externo) y la flexibilidad (estable y controlable), lo que genera una estructura de cuatro culturas (organización clan, jerárquica; adhocrática y de mercado).

Chung (2017), la problemática surge con la inadecuada gestión estratégica puesto que no se aprovecha el capital intelectual de los docentes y administrativos en una universidad peruana. Además, la falta de liderazgo de las autoridades ha causado una baja satisfacción laboral en los trabajadores de la institución. El propósito del estudio fue determinar la cultura organizacional en el liderazgo y en las prácticas de la gestión del conocimiento en una universidad peruana. La investigación fue sustentada



bajo enfoque cuantitativo, diseño no experimental, técnica de encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario, mediante un muestreo aleatorio estratificado se seleccionó una muestra de 150 individuos. En conclusión, la cultura organizacional incide en el liderazgo transaccional y gestión estratégica. Aporte teórico, los líderes desempeñan un papel decisivo en la cultura organizacional.

Respecto a los trabajos previos internacionales, Negrón-Rivera (2019), considera que, a pesar de la implementación de políticas operativas en las universidades para la generación de programas en tecnológica, estas no tienen una visión estratégica compartida con el profesorado y con frecuencia se tilda a los docentes de tecnofóbicos. Por tanto, el autor plantea un estudio cuyo propósito fue identificar la incidencia de la cultura organizacional en el soporte institucional y uso de las TIC en las Universidades de Puerto Rico. La investigación se encuentra sustentada bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo transversal, descriptivo y correlacional, el instrumento fue una encuesta, la muestra formada por un total de 42 docentes, en 12 instituciones de educación superior de todas las regiones de Puerto Rico. La autora concluye, que la mayoría de los participantes, el 61.9% de los docentes, considera que el tiempo que le dedican a la carga académica y labores administrativas no les permiten desarrollar una utilización adecuada de las Tics. Por tanto, recomienda a las universidades brindar un soporte institucional idóneo para que los docentes puedan aplicar nuevas tecnologías a su actividad lectiva y de investigación. El aporte significativo a la investigación es considerar que la cultura organizacional debe de evolucionar con el uso de las TIC.



Ascencio-Cristóbal et al. (2019) encontraron como problemática en una universidad, un deficiente comportamiento organizacional en la solución de problemas debido a los cambios abruptos del entorno. El propósito fue determinar la relación entre la cultura organizacional y los resultados formativos en una Universidad de Guayaquil - Ecuador. La investigación se encuentra sustentada bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo transversal, descriptivo correlacional, el instrumento fue una encuesta, la población censal estuvo conformada por 32 docentes de Negocios Internacionales de la Universidad de Guayaquil. La conclusión presentada fue que las universidades deben orientarse al emprendimiento e innovación como ejes transversales en la formación académica a fin de alcanzar los objetivos institucionales en beneficio de la sociedad. El aporte a la investigación es que las universidades deben contar con docentes con tolerancia al cambio y orientados al aprendizaje continuo que permita generar valor agregado con enfoque a los resultados formativos, innovación y al emprendimiento.

1.1. Cultura Organizacional

En relación con la teoría general sobre Cultura Organizacional (en adelante C.O.) fue desarrollada por el profesor Edgar Schein en 1988 quien introduce el concepto de presunciones y creencias al reconocer a la cultura como el conjunto de vivencias significativas por parte de los trabajadores. Schein (2004) afirma que “la C.O. es un patrón compartido por un grupo de individuos, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido al ser un aprendizaje acumulado y compartido, cubriendo aspectos conductuales, emocionales y cognitivos de los miembros del grupo” (p. 17).

La teoría sustantiva sobre Cultura Organizacional define la manera en que se hacen las cosas en una organización. Según Louffat y Jáuregui (2019) son



creencias, valores, principios subyacentes, así como comportamientos que se ubican a la base del sistema de gestión de una organización (p. 149). Posee carácter holístico al ser construida socialmente y será transmitida de una generación a otra puesto que provee orden y reglas útiles. Es compartida, simbólica, expresiva, subjetiva basada en la tradición y la historia, al ser fuente de identidad colectiva y compromiso.

Pasando a otro aspecto, en la actualidad las universidades atraviesan una transformación cultural al migrar de forma repentina de una educación presencial a una educación a distancia, por tanto, según; Gorzelany et al., 2021; Shutyeva et al., 2021, las universidades deben estar preparadas para la evolución tecnológica, modernización e innovación hacia la mejora de su gestión, trámites y oferta formativa. Los retos para las instituciones de educación superior incluyen la formación de alto nivel, creatividad, responsabilidad social y espíritu empresarial. Lo que lleva a reflexionar si, el propósito y valores inspiradores que dieron origen a la institución aún se mantienen vigentes, pese a las circunstancias o será necesario replantearlos ante la crisis ocasionada por la Covid-19.

A juzgar por Louffat y Jáuregui (2019) sus dimensiones son adaptabilidad, misión, consistencia / coherencia y participación / involucramiento (p.152). Según la primera dimensión, para Carrillo et al. (2021) una institución con alto grado de adaptabilidad suele estar atenta a las señales del mercado, de los clientes y tiene altas capacidades perceptivas que le permiten hacer frente a los cambios del entorno (p. 4). A fin de institucionalizar conductas y procesos que les permita adaptarse al nuevo mundo post Covid-19, esto implica traducir las demandas del ambiente empresarial en acción. Respecto a la dimensión misión institucional, Louffat y Jáuregui (2019) afirma que “implica establecer una dirección significativa a largo plazo para la entidad”



(p.154). Por tanto, es el propósito de la universidad que le permite definir un rol social y objetivos externos al trazar un adecuado curso de acción en el mediano y largo plazo. En este sentido deberá estar alerta a los efectos que produce la sucesión de cambios sociales en pandemia.

Las instituciones efectivas están conformadas por miembros altamente comprometidos se gobiernan por un conjunto de valores centrales y fomentan llegar a acuerdos antes que crear conflictos. Para Louffat y Jáuregui (2019) “las organizaciones coherentes desarrollan una mentalidad y crean sistemas de gobierno basados en el apoyo consensuado” (p.154). La consistencia les otorga sentido de integración. La actitud consistente en la comunidad universitaria parte de la búsqueda de la verdad. Según Castro (2021) la consistencia representa una gran fuente central de integración, coordinación y control (p. 25). Delimita los valores, políticas claras y reconocidas que a su vez constituyen la base de una cultura distintiva y fuerte que influye en la actuación de sus trabajadores. A juzgar por Paucar (2019) un trabajador coherente entiende que el conocimiento es valioso si promueve tanto el desarrollo de los demás y su propio crecimiento (p. 21). La coherencia es el soporte para dar una respuesta adecuada frente a un contexto impredecible como el de la Covid-19, puesto que existe un sistema de valores compartido por los miembros de la institución y no ocurren fricciones que pudieran desestabilizarla.

En las instituciones con alto nivel de participación, a juzgar por Naranjo (2020) los integrantes confían en sistemas de control informal, implícitos y voluntarios, en lugar de mecanismos explícitos, burocráticos y formales (p. 27). Según Louffat y Jáuregui (2019) “implica desarrollar sentido de pertenencia y responsabilidad en todos los miembros de la entidad” (p.154). De tal manera que se sientan comprometidos con su trabajo.



MATERIALS AND METHODS

La teoría general de la Calidad Total fue popularizada por Edward Deming a quien se le atribuye haber dirigido la revolución de la calidad japonesa. Quienes comenzaron a seguir sus conceptos sobre el control estadístico de proceso en 1950, pero sólo treinta años más tarde las empresas americanas y europeas empezaron a utilizarlo. El ciclo de Deming fue aplicado en la resolución de problemas o procesos de búsqueda de la mejora continua. El concepto de Calidad Total, según Zeng et al. (2017) es el seguimiento de los procesos y la aplicación de los denominados “Principios de Deming para salir de la crisis” (p.241). Se trata de 14 puntos que consideraba básicos para la transformación de la industria americana y la mejora de sus niveles de competitividad. En palabras de Deming (1982) “la calidad es un grado predecible de uniformidad a bajo costo y apropiado para el mercado” (p. 73). La calidad tiene como objetivo optimizar la empresa, por consiguiente, la satisfacción de los usuarios, logrando a través de ella potenciar su competitividad en los mercados.

En alusión a la teoría sustantiva de la Calidad Educativa, Barnett (1992) ha identificado nociones objetivas, subjetivas e incrementales de calidad en el ámbito de la educación superior (p. 27). La calidad dentro de la universidad supone el desarrollo de una cultura de la mejora continua orientada al estudiante. Hota et al., 2020; Swuste et al., 2020; Seehawer y Breidlid, 2021, proponen desarrollar actividades orientada a satisfacer las crecientes necesidades de las partes interesadas, a fin de garantizar estándares de calidad basados en el control de los procesos centrados en los resultados y la eficiencia.

Teniendo en cuenta a Zabalza (2016) la educación universitaria de calidad se reconoce al contar con identificación en valores formativos claves, proceso formativo reconocible como valioso y resultados de alto nivel (p. 174). La Universidad debe orientarse a la acreditación profesional, considerando que certifican a sus egresados. En definitiva, es compromiso de la Universidades ante la sociedad formar profesionales competentes, con responsabilidad social

y comportamiento ético. Cabe agregar que según SINEACE (2016) se define la educación de calidad como “bien público al servicio de los ciudadanos, derecho humano fundamental que garantiza otros derechos y de enfoque en el estudiante como sujeto de este derecho” (p. 6). Además, propone cuatro dimensiones que se mencionan en la figura 3.

La gestión estratégica, según Bastos y Silva (2017) “es un proceso adaptativo, por el que una Institución de Educación Superior, define su propósito, metas y objetivos y discrimina los medios para alcanzarlos en un tiempo determinado, mediante la interacción constante con el entorno” (p.2). Así, como en la gestión organizativa, es esencial que las IES hagan el mejor uso posible de sus recursos, es decir, con eficiencia y eficacia.

En cuanto a la segunda dimensión formación integral, Zabalza (2016) afirma que se trata de procesos de selección y organización sobre temas formativos valiosos (p. 177). Este hallazgo es compartido por Chaves et al. (2017) al considerar el abordaje de contenidos para el desarrollo académico, técnico, personal y social de los futuros profesionales (p. 100). Por tanto, resulta oportuno considerar como parte de la dimensión: la evaluación del desempeño docente, seguimiento al estudiante, la investigación científica, el desarrollo en tecnología e innovación, entre otros.

Respecto a la tercera dimensión, el soporte institucional reviste un rol preponderante ante el cambio abrupto a una educación virtual. Del mismo modo, El Gourari (2021) afirma que la educación a distancia, especialmente durante la crisis de la Covid-19 puso de manifiesto la importancia de contar con infraestructura tecnológica por su accesibilidad y flexibilidad. Las plataformas virtuales permiten compartir información acerca de los contenidos de aprendizaje (p. 1).

Acerca de la última dimensión de los resultados, como señala Jiménez-García (2020) “es aquello que se espera que un estudiante comprenda, conozca o sea capaz de hacer tras

finalizar su periodo de aprendizaje” (p. 4). Con referencia a lo anterior, los resultados del programa académico se manifiestan en el perfil del egresado para determinar el contenido del programa de estudio. En tal caso, a juzgar por SINEACE (2016) el perfil de egreso orienta el proceso de formación integral, se identifica como parte de la gestión estratégica, conduce la planificación del programa y el logro de este debe verificarse en cada egresado (p. 27). En definitiva, constituye un modelo, una idealización de las características que debe poseer el egresado de una carrera, y comúnmente se expresa en forma de objetivos terminales que pretende alcanzar la formación de los estudiantes de un nivel de educación finalizado.

RESULTS

2.1 Resultados descriptivos de las variables en estudio

Tabla 1

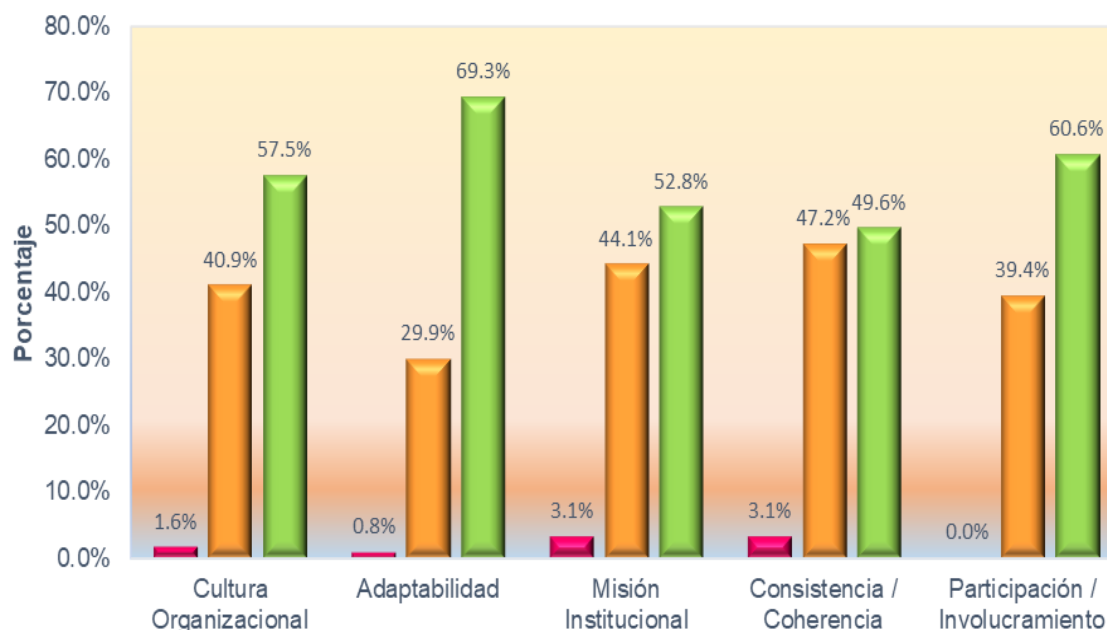
Distribución de frecuencias de cultura organizacional y sus dimensiones

Nivel	Cultura Organizacional		Adaptabilidad		Misión Institucional		Consistencia / Coherencia		Participación / Involucramiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	1.6	1	0.8	4	3.1	4	3.1	0	0.0
Regular	52	40.9	38	29.9	56	44.1	60	47.2	50	39.4
Óptimo	73	57.5	88	69.3	67	52.8	63	49.6	77	60.6
Total	127	100	127	100	127	100	127	100	127	100

Fuente: Base de datos (ver Anexo 8)

Figura 3

Niveles de la variable cultura organizacional y sus dimensiones



De la tabla 1 y figura 1, se observa que el 57.5% de los encuestados refieren que la cultura organizacional es de nivel óptimo, y el 40.9% manifiesta que es nivel regular y el 1.6% restante afirma que es de nivel bajo.

En cuanto a las dimensiones podemos señalar que, la prevalencia se encuentra en el nivel óptimo, siendo el menor porcentaje la dimensión consistencia/coherencia con un 49.6% en opinión de los encuestados, y el porcentaje más alto es del 69.3% correspondiente a la dimensión adaptabilidad. Mientras que, el 47.2% de los elementos muestrales señalan que es de nivel regular la dimensión consistencia/coherencia. Finalmente, podemos referir que, según los encuestados en cuanto al nivel bajo en cada una de las dimensiones, se puede observar porcentajes desde el 0.0% (participación/involucramiento) hasta el 3.1% (misión institucional y consistencia/coherencia).

Tabla 2

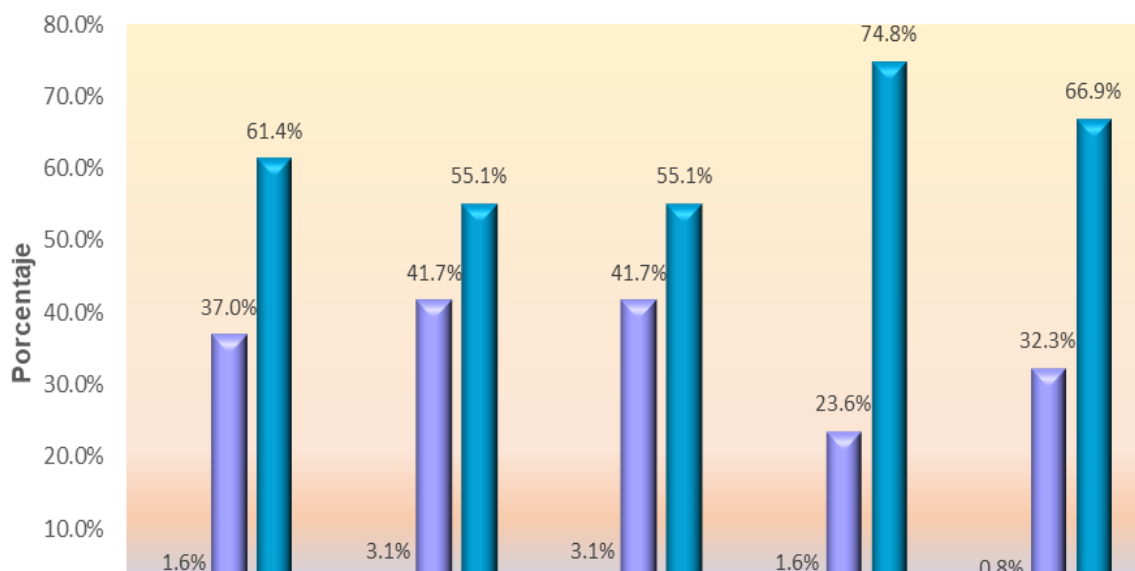
Distribución de frecuencias de calidad educativa y sus dimensiones

Nivel	Calidad Educativa		Gestión estratégica		Formación Integral		Soporte institucional		Resultados	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	2	1.6	4	3.1	4	3.1	2	1.6	1	0.8
Moderado	47	37.0	53	41.7	53	41.7	30	23.6	41	32.3
Eficiente	78	61.4	70	55.1	70	55.1	95	74.8	85	64.9
Total	127	100	127	100	127	100	127	100	127	100

Fuente: Base de datos (ver Anexo 8)

Figura 4

Niveles de la variable calidad educativa y sus dimensiones



De la tabla 2 y figura 2, se observa que el 1.6% de los encuestados percibe que la calidad educativa es deficiente, mientras que el 37.0% refieren que es de nivel moderado, y la mayoría de encuestados, el 61.4% señala que el nivel es eficiente.

En cuanto a las dimensiones podemos señalar que, la prevalencia se encuentra en el nivel eficiente, siendo el menor porcentaje según las percepciones del 55.1% correspondiente a las dimensiones gestión estratégica y formación integral, y el porcentaje más alto es del 74.8% la cual corresponde a la dimensión soporte institucional. Mientras que, el 41.7% de los elementos muestrales respecto a las dimensiones gestión estratégica y formación integral, perciben que es de nivel moderado. Finalmente, podemos referir que, en base a la opinión de los encuestados en cuanto al nivel deficiente en cada una de las dimensiones, muestran porcentajes que van desde el 0.8% (resultados) hasta el 3.1% (gestión estratégica y formación integral).

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: La cultura organizacional no impacta significativamente en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

H₁: La cultura organizacional impacta significativamente en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Regresión logística Ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si: $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Tabla 3

Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado

Contraste de la razón de verosimilitud

	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado		Rho de Spearman
Hipótesis general	64,241	1	,000	Cox y Snell	,397	,642
				Nagelkerke	,516	
				Mc Fadden	,345	

En cuanto a la información presentada en la tabla 4, se tiene que el valor de Chi-cuadrado es de 64,241 y el valor de la significación es igual a 0.000 ($p < \alpha$), nos permite concluir que los datos obtenidos aportan para explicar la variable dependiente. Así mismo, el nivel de significancia calculado es ,000 menor a .05; por lo tanto, se acepta el modelo de las variables en análisis; además se observa una correlación moderada (.642) entre las variables analizadas. En relación con los resultados obtenidos el valor de Cox y Snell de .397 y Nagelkerke igual a .516, lo que permite afirmar que la variable cultura organizacional influye probabilísticamente entre un 39.7% y 51.6% en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, correspondiente al año 2021. Finalmente, el valor de McFadden resultó .345 el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 4

Prueba de ajuste de modelo y Pseudo R cuadrado para las hipótesis específicas

Contraste de la razón de verosimilitud						
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado		Rho de Spearman
Hipótesis Especifica 1	41,213	1	,000	Cox y Snell	,277	,541
				Nagelkerke	,347	
				Mc Fadden	,202	
Hipótesis Especifica 2	65,299	1	,000	Cox y Snell	,402	,651
				Nagelkerke	,503	
				Mc Fadden	,321	
Hipótesis Especifica 3	32,630	1	,000	Cox y Snell	,227	,496
				Nagelkerke	,318	
				Mc Fadden	,206	
Hipótesis Especifica 4	51,010	1	,000	Cox y Snell	,331	,592
				Nagelkerke	,448	
				Mc Fadden	,299	

De los resultados descritos en la tabla 5 se tiene que, respecto a la primera hipótesis específica se acepta el modelo de las variables en análisis (p -valor < 0.05); además se observa una correlación moderada ($.541$) entre las variables analizadas, así mismo, según los resultados el valor de Cox y Snell y Nagalkerke, nos permite afirmar que la variable cultura organizacional influyen probabilísticamente entre un 27.7% y el 34.7% en la dimensión gestión estratégica de la variable calidad educativa. Además, respecto al valor de McFadden resultó $.202$ el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

Considerando la segunda hipótesis específica, y a partir de los resultados descritos en la tabla 5 se acepta el modelo de las variables en análisis (p -valor < 0.05), además se observa una correlación moderada ($.651$) entre las variables analizadas, así mismo, según los resultados el valor de Cox y Snell y Nagalkerke, nos permite afirmar que la variable cultura organizacional influye probabilísticamente entre un 40.2% y el 50.3% en la dimensión formación integral de la variable calidad educativa. En referencia al valor de McFadden resultó $.321$ el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

Respecto a la tercera hipótesis específica, y a partir de los resultados descritos en la tabla 5 se acepta el modelo de las variables en análisis (p -valor < 0.05), además se observa una correlación moderada ($.496$) entre las variables analizadas, así mismo, teniendo en cuenta los valores de Cox y Snell y Nagalkerke, nos permite afirmar que la variable cultura organizacional influyen probabilísticamente entre un 22.7% y el 31.8% en la dimensión soporte institucional de la variable calidad educativa. Cabe resaltar que el valor de McFadden resultó $.260$ el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

Finalmente, en cuanto a la cuarta hipótesis específica, y a partir de los resultados descritos en la tabla 5 se acepta el modelo de las variables en análisis (p -valor < 0.05), además se observa una correlación moderada ($.592$) entre las variables analizadas, así mismo, según los valores de Cox y Snell y Nagalkerke, nos permite afirmar que variable cultura organizacional influye probabilísticamente entre un 33.1% y el 44.8% en la dimensión

resultados de la variable calidad educativa. Cabe señalar que el valor de McFadden resultó .299 el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

DISCUSSION

Para comenzar, según los resultados descriptivos obtenidos para la primera variable, el 42,5% los encuestados refieren que la cultura organizacional no se encuentra en condiciones óptimas. En relación con la segunda variable, el 38,6% los encuestados refieren que la calidad educativa no se encuentra en el nivel eficiente. Considerando los resultados del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado ($Rho=,642$) entre las variables analizadas. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en la calidad educativa ($p\text{-valor} < 0.05$) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en la calidad educativa entre un 39.7% y 51.6%.

Resultados que se alinean con los antecedentes y el marco teórico, toda vez que las referenciadas resaltan la importancia de la cultura organizacional en calidad educativa, demostrando así no solo una relación e incidencia teórica sino estadística. Entre las investigaciones más representativas podemos señalar a los autores Turpo y Pérez (2020) quienes coinciden con este hallazgo al reconocer que la cultura organizacional se relaciona directa ($Rho=0,818$) y significativamente ($p=0.000$) en la calidad educativa en una universidad situada al sur de Lima. El instrumento aplicado fue el de evaluación de la cultura organizacional (OCAI) (Cameron y Quinn, 2011) la muestra representativa estuvo conformada por 384 docentes. Los datos procesados evidencian una cultura organizacional jerárquica y alto sentido de pertenencia que inciden en el desempeño laboral de los docentes, cuya medición permite reconocer ventajas y limitaciones para afrontar los retos de una sociedad cambiante. La similitud en los resultados proviene de haber elegido a docentes universitarios como población de estudio. La diferencia encontrada fue su objeto de estudio fue a una universidad pública de Lima-Sur.

Bernate et al. (2020) coinciden con este hallazgo al reconocer relación moderada ($Rho=0,657$) entre la cultura organizacional y la calidad educativa. La diferencia encontrada fue que la investigación se aplicó a 200 estudiantes de séptimo y octavo ciclo de una universidad de Bogotá-Colombia. El estudio, corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional, con una muestra de 200 estudiantes universitarios de una universidad colombiana. La coincidencia en los resultados proviene de haber elegido a una universidad privada y la diferencia encontrada es que se recoge la percepción de los estudiantes. Bernate et al. (2020) enfatiza que el grado de percepción de la calidad educativa en el estudiante se manifiesta en los resultados alcanzados durante su formación profesional, y en el avance de sus metas educativas a corto, mediano y largo plazo. Por tanto, la calidad dentro de la universidad supone el desarrollo de una cultura de la mejora continua orientada al estudiante.

Hota et al., 2020; Swuste et al., 2020; Seehawer y Breidlid, 2021, quienes proponen desarrollar actividades orientada a satisfacer las crecientes necesidades de las partes interesadas, a fin de garantizar estándares de calidad basados en el control de los procesos centrados en los resultados y la eficiencia. Las universidades privadas de Lima Norte que forman parte del estudio desarrollan actividades tales como: seguimiento de sus egresados, actualización del perfil de egreso orientado a las actuales demandas del mercado laboral, las competencias en la malla curricular se encuentran direccionadas hacia las necesidades económicas, socioculturales y tecnológicas que exige la sociedad contemporánea. Según la revisión de los antecedentes, el marco teórico y los resultados obtenidos, se evidencia una tendencia hacia una relación moderada-alta entre las variables cultura organizacional y calidad educativa a nivel universitario.

Por lo que se refiere al primer objetivo específico, según los resultados descriptivos sobre la primera variable, el 40.9% manifiesta que es la cultura organizacional nivel regular. En relación con la primera dimensión de la segunda variable, el 25,2% los encuestados perciben que la gestión estratégica no se encuentra en el nivel eficiente. Considerando los resultados del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado ($Rho=,541$) entre la

variable independiente y la dimensión de la segunda variable. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en la gestión estratégica (p -valor < 0.05) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en la gestión estratégica de la variable calidad educativa entre un 27.7% y 34.7%.

Dichos resultados son corroborados por los aportes realizadas por Coaquira (2018) quien también concluye que la cultura organizacional presenta una relación tipo causal totalmente significativa (p -valor < 0.05) con la gestión de la calidad educativa, gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional. Además, se concluye que la gestión estratégica se orienta a la planificación, organización y control de la universidad para el aseguramiento de la mejora continua poniendo énfasis en las necesidades de los usuarios. Así mismo, Chung (2017) mediante un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional causal concluye que el liderazgo transaccional incide en la gestión estratégica y la cultura organizacional. Puesto que los líderes desempeñan un rol decisivo en el fomento del clima y cultura organizacional. Cabe destacar que a juzgar por Brui (2018) la gestión estratégica, tiene como objetivo el éxito a largo plazo y la consecución de los objetivos fijados, responder a los retos del entorno y llevar a cabo cambios oportunos que permiten lograr ventaja competitiva (p. 2). Consiste en evaluar la planificación de un programa de estudios, evaluación del desempeño docente y el aseguramiento de la calidad.

Considerando segundo objetivo específico, de los resultados descriptivos obtenidos para la primera variable, el 98,4% los encuestados refieren que la cultura organizacional no se encuentra en el nivel bajo. Sin embargo, en relación con la segunda dimensión de la segunda variable, el 44,8% los encuestados perciben que la formación integral no se encuentra en el nivel eficiente. Considerando los resultados del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado ($Rho=,651$) entre las variables analizadas. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en la formación integral (p -valor < 0.05) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en la formación integral entre un 40.2% y el 50.3%.

En este sentido, los hallazgos de Farfán (2019) refieren que la cultura organizacional impacta directamente en la dimensión formación integral y participación investigativa. La cultura organizacional recoge un conjunto de creencias, normas y valores considerados válidos que se traduce en acciones para la formación interdisciplinaria e integral de los estudiantes en contexto universitario. Estos resultados son cercanos a los de Pumacayo et al. (2020) quienes mencionan que existe una relación significativa entre la responsabilidad social de la universidad y la dimensión formación integral, con un valor significativo de $p < 0.05$ y Spearman Rho = 0.896 de alta correlación positiva.

Respecto al marco teórico los autores Chaves et al. (2017) al consideran que es parte de la formación integral al abordaje de contenidos para el desarrollo académico, técnico, personal y social de los futuros profesionales (p. 100). Este hallazgo es compartido por Goff (2017) quien afirma que es un proceso continuo de transformación y mejora del servicio educativo en beneficio de los estudiantes” (p. 181). En todos los casos, los investigadores coinciden en determinar que la cultura organizacional incide en la formación integral al ser considerado un factor determinante para satisfacer de las expectativas de los usuarios.

En referencia al tercer objetivo específico, de los resultados descriptivos obtenidos para la tercera dimensión de la segunda variable, el 25,2% los encuestados perciben que el soporte institucional no se encuentra en el nivel eficiente. Considerando los resultados del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado (Rho=,496) entre las variables analizadas. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en el soporte institucional (p-valor < 0.05) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en soporte institucional de la variable calidad educativa entre un 22.7% y el 31.8%.

Sin embargo, según los antecedentes Surdez-Pérez et al. (2018) en la dimensión soporte institucional se ha reportado insatisfacción por tanto se recomienda mejorar la infraestructura y equipos tecnológicos. Por su parte Negrón-Rivera (2019), recomienda a las universidades brindar un soporte institucional idóneo para que los docentes puedan aplicar nuevas tecnologías a su actividad lectiva y de investigación. Cabe precisar que la Covid-19 ha

obligado a desarrollar las clases de forma remota lo que implicó un cambio en la metodología e implementación de plataformas virtuales de enseñanza, en correspondencia a lo citado El Gourari (2021) afirma que la educación a distancia, especialmente durante la crisis de la sanitaria puso de manifiesto la importancia de contar con infraestructura tecnológica por su accesibilidad y flexibilidad (p. 1). Ha sido necesario, por tanto, en campo educativo disponer de potentes servidores con el ancho de banda suficiente para soportar miles de usuarios conectados al mismo tiempo.

Para finalizar en mención al cuarto objetivo específico, de los resultados descriptivos obtenidos para la cuarta dimensión de la segunda variable, el 33,1% los encuestados perciben que los resultados no se encuentran en el nivel eficiente. Considerando los datos del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado ($Rho=,592$) entre las variables analizadas. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en los resultados ($p\text{-valor} < 0.05$) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en soporte institucional de la variable calidad educativa entre un 33.1% y el 44.8%

Este hallazgo es compartido por Ascencio-Cristóbal et al. (2019) en investigación sustentada bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo transversal al demostrar una fuerte correlación entre la cultura organizacional y el resultado formativo en una Universidad de Guayaquil - Ecuador. En sus recomendaciones el autor menciona que las universidades deben orientarse al emprendimiento e innovación como ejes transversales en la formación académica a fin de alcanzar los objetivos institucionales en beneficio de la sociedad. Por otro lado, para Calvo (2018), en su estudio de enfoque cualitativo cuyo método fue el análisis documental mediante la herramienta heurística V de Gowin. Llegó a la conclusión que las universidades deberán realizar procesos de modernización del funcionamiento para generar un compromiso auténtico con la calidad, el aporte consiste en desarrollar estrategias de mejoramiento continuo, articular la planeación con la inversión para la eficiente ejecución del presupuesto y simplificar los trámites en las universidades para la ofrecer un servicio educativo de calidad. En este sentido, a juzgar por SINEACE (2016) el perfil de egreso

orienta el proceso de formación integral, se identifica como parte de la gestión estratégica, conduce la planificación del programa y el logro de este debe verificarse en cada egresado (p. 27). En definitiva, la cultura organizacional influye en los resultados formativos del egresado de una carrera, y comúnmente se expresa en forma de objetivos terminales que pretende alcanzar la formación de los estudiantes universitarios de cara al nuevo contexto Covid-19 y la gran disponibilidad tecnológica y apertura mundial de los mercados.

CONCLUSIONS

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente ($Rho=.642$) relacionada e impacta significativamente entre un 39.7% y 51.6% en la calidad educativa; con lo cual la hipótesis general queda demostrada. Por tanto, se recomienda realizar estudios ulteriores sobre la cultura organizacional y su relación con la calidad educativa en otras universidades a fin de comprender las repercusiones que traerá el retorno a la modalidad de clases presenciales en el contexto post Covid-19.

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente ($Rho=.541$) relacionada e influye entre un 27.7% y el 34.7% en la dimensión gestión estratégica de la calidad educativa; con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada. Se recomienda la divulgación de los resultados obtenidos en espacios académicos con el propósito de generar reflexión sobre la valoración de la cultura organizacional y su impacto en gestión estratégica de la calidad educativa para que los directivos de las universidades puedan tomar mejores decisiones.

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente ($Rho=.651$) relacionada e influye significativamente entre un 40.2% y el 50.3% en la dimensión formación integral de la calidad educativa; con lo cual la segunda hipótesis específica queda demostrada. Se recomienda capacitar a los docentes universitarios en el uso adecuado de las herramientas tecnológicas, actividades de responsabilidad social e investigación científica a fin de contribuir en la formación integral de los estudiantes en el contexto de la Covid-19.

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente ($Rho=.496$) relacionada e influye significativamente entre un 22.7% y el 31.8% en la dimensión soporte institucional de la calidad educativa; con lo cual la tercera hipótesis específica queda demostrada. Se recomienda que los estudiantes universitarios tengan acceso servicios complementarios como, servicios sociales, atención psicológica y atención primaria de salud considerando severo impacto de la Covid-19 en la educación superior.

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente ($Rho=.592$) relacionada e influye significativamente entre un 33.1% y el 44.8% en la dimensión resultados de la calidad educativa; con lo cual la cuarta hipótesis específica queda demostrada. Se recomienda fomentar un espíritu de aprendizaje colaborativo y brindar seguimiento las competencias de los egresados para promover su nivel de inserción el campo laboral.

REFERENCES

- Alghamdi, A. K., El-Hassan, W. S., Al-Ahdal, A. A., & Hassan, A. A. (2021). Distance education in higher education in Saudi Arabia in the post-COVID-19 era. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(3), 485-501.
- Ascencio-Cristóbal, L., Fábregas-Rodado, C., & Carmona-Campo, C. (2019). Cultura organizacional y el intraemprendimiento académico en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 79-103. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427>
- Barnett, R. (1992). Improving higher education: Total quality care. *Open University Press*.
- Bastos, I. y Silva, R. (2017). *Autoavaliação institucional como ferramenta de gestão estratégica universitária: estudo de uma instituição de ensino*

- superior pública municipal do sul do Brasil.
<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/181045>
- Bedoya, V. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. Espíritu emprendedor TES, 4(3), 65-76.
<http://espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207>
- Bernate, J. A., García-Celis, M. F., Fonseca-Franco, I. P., & Ramírez-Ramírez, N. E. (2020). Prácticas de enseñanza y evaluación en una facultad de educación colombiana. *Revista De Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(2), 337–347. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n2.2020.10721>
- Bruil, O. (2018), "Implementation of strategic management based on the balanced scorecard in a university library", *Library Management*, Vol. 39 No. 8/9, pp. 530-540. <https://doi.org/10.1108/LM-09-2017-0086>
- Cardenal, C., Vicente, C. y Bustamante, M. (2020) Metodología de enseñanza online en la educación universitaria a través del Diseño Social durante la pandemia COVID-19 en Perú.
<https://www.researchgate.net/profile/Marlene-Bustamante/349705671>
- Carrillo Á., Tipan L., Franco M., Aroca R. (2021). Caracterización de la cultura organizacional en la Universidad de las fuerzas armadas Espe. Tambara. <http://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/>
- Castro, C. (2021). *Análisis de la cultura organizacional de un grupo empresarial de la ciudad de Cuenca para determinar la factibilidad de la implementación de teletrabajo en tiempos de crisis* [Tesis de maestría, Universidad del Azuay].
- Castro, M., Arellano, M. D. P. C., Castillo, C. A. D., & Castro, G. A. Q. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 110-110.



- Chaves, N., Gomes., Ferreira (2017). Formação docente e habilidades sociais: contribuições para a formação integral de estudantes universitários. *Revista da UI_IP Santarém-Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*, 99-114. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v5.i3.14528>
- Chung Alva, V. M. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/733>
- Cueva, M. y Terrones, S. (2020). Repercusiones de las clases virtuales en los estudiantes universitarios en el contexto de la cuarentena por covid-19: El caso de la PUCP. *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE3), 588. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.588>
- Deming, E. (1982). *En Quality, Productivity, and competitive position*. EEUU: Massachusetts Institute of Technology Center.
- El Gourari, A., Raoufi, M., Skouri, M., & Ouatik, F. (2021). The Implementation of deep reinforcement learning in e-Learning and distance learning: Remote practical work. *Mobile Information Systems*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/9959954>
- Farfán, J. (2019). Investigación universitaria, clima y cultura organizacional en la Universidad César Vallejo–sede Lima Este–San Juan de Lurigancho-2012.
- Gorzelany J, Gorzelany–Dziadkowiec M, Luty L, Firlej K, Gaisch M, Dudziak O, et al. (2021) Finding links between organisation’s culture and innovation. The impact of organisational culture on university innovativeness. *PLoS ONE* 16(10): e0257962. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257962>
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación* (8va ed.). Quirón.



- Jiménez-García, E., Redondo-Duarte, S., Ruiz-Rosillo, M. y José Rodríguez- Martín, J. (2020). Plan institucional de evaluación de aprendizajes en la Universidad Europea de Madrid. *Formación Universitaria*, 13(6), 119–128. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000600119>
- Jáuregui, K. y Louffat, E. (2019). Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos. *Pearson Educación*. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecavirtualidadat/136619?page=69>
- Mengistie, T. A. (2021). Higher Education Students' Learning in COVID-19 Pandemic Period: The Ethiopian Context. *Research in Globalization*, 3, 100059. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2021.100059>
- Naranjo C. y Plúa C. (2020). *Modelos de cultura organizacional en la educación superior: implementación de buenas prácticas en la docencia de la Universidad de Guayaquil 2019-2020* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administración].
- Negrón-Rivera, S. (2019). Influencia de la cultura organizacional universitaria en el uso de las TIC. *Revista Electrónica De Investigación Y Docencia (REID)*, (21). <https://doi.org/10.17561/reid.n21.5>
- Paucar, J. (2019). Competencias académicas y responsabilidad social de los estudiantes de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes de Lima. [Tesis de Maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3540>
- Resolución Ministerial 072 del 2020 [Ministerio de Trabajo y promoción del empleo]. Aprueban documento "Guía para la aplicación del trabajo remoto". 25 de diciembre 2020. OP. No. 1865153-1. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462526-072-2020-tr>
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: The Jossey- Bass Business Management Series, 3rd ed.



- Shutyeva, E., Zenkova, T., Goncharov, V., & Kolomiychenko, E. (2021). Modern trends of electronic educational resources development at the university. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 273, p. 12067). *EDP Sciences*. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202127312067>
- SINEACE, S. (2016). Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.
- Surdez-Pérez, Sandoval-Caraveo y Lamoyi-Bocanegra (2018) Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa universitaria. *Educación y educadores*, 21(1), 9-26.
- Swuste, P., Galera, A., Van Wassenhove, W., Carretero-Gómez, J., Arezes, P., Kivistö-Rahnasto, J., ... & Van Den Broeke, C. (2021). Quality assessment of postgraduate safety education programs, current developments with examples of ten (post) graduate safety courses in Europe. *Safety Science*, 141, 105338. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105338>
- Turpo, O. y Pérez A. (2020). Sistemas basados en la cultura organizacional de los docentes de carrera y de estudios generales de una universidad peruana. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 192-207. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/sistemas-basados-en-la-cultura-organizacional-de/docview/2468683567/se-2?accountid=37408>
- UNESCO (2020) La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075.locale=es>
- Zabalza, M. (2016). Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional. *Narcea Ediciones*. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecavirtualidad/45984?page=174>.
- Zeng, J., Zhang, W., Matsui, Y. and Zhao, X. (2017). The impact of organizational context on hard and soft quality management and innovation performance. *International Journal of Production Economics*, 185, 240-251. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.12.031>



